

表3. Q2 研修後、自分の業務実践に変化があったか：A1-① (5名)

	回答数	機会、方法、内容、理由	
はい	5	処置・業務を工夫した	<ul style="list-style-type: none"> 低流量の酸素には精製水は使用しない事とした。 ヘパリンブロック時のシリンジ、委託医を介して購入した。 体交、吸引、言葉かけ、褥瘡への対応、予防に自信がついた。ターミナルについては、家族と相談しHPに行くか決めている。 感染防止で、MRSA+者に対して、専用の血圧計を用意するのを忘れていたことに気づかされた。 嚥下障害のある利用者には、訓練の方法、アイシングなど行うことができるようになった。 酸素吸入時の蒸留水の使用について検討することになった。 ケース記録の記録内容、褥瘡の治療方法を工夫してみた。感染対策についても、いずれマニュアル作りをする必要があると思う。
		自分の姿勢が変化した	<ul style="list-style-type: none"> 寮母さんへの指示を、自信を持って言えるようになったと思う。 看護者の倫理綱領を読み合わせをしたところ、改めて看護職であることを認識し、感動的であった。 施設の中で、高齢者に接する自分自身の気持ちが変わった。相手の目線の高さで会話するようこころがけたり、永眠後の処置を丁寧に言うようになった。勉強になった。少しでも早く出勤するよう心がけるようになった。 チームワークの大切さも実感した。
いいえ	0		

表4. Q2 研修後、自分の業務実践に変化があったか：A1-② (5名)

	回答数	機会、方法、内容、理由	
はい	4	処置・業務を工夫した	<ul style="list-style-type: none"> 体交時に、褥瘡について学んだことを頭においてやっている。 褥瘡処置の折、Drに貼るタイプのドレッシング剤を出していただき使用している。 リハビリの時間は短いですが、継続できるよう心がけている。 しかし、毎日の仕事に流されて、学んだことが活用しきれていないと感じている。 悩んでいた経管カテーテルを、違う種類に替えて解決できた。 研修機会がなく、なかなか新しい方法に改善できなかった褥瘡処置の方法を改善できた。
		自分の姿勢が変化した	<ul style="list-style-type: none"> 看護に対する意識の持ち方、Nsとしてのプライドのようなものを再認識し、学び続ける事により向上していきたいという思いを強くもった。 自分自身の意識改革はできたと思う。困難と思うことに対しても皆で考えていく姿勢が変わった。 気持ちを新たに看護業務に関われるようになった。
いいえ	1	自分の姿勢が変化した	<ul style="list-style-type: none"> 最初の頃は初心の気持ちで新鮮な自分でいられたが、1ヶ月を過ぎると気持ちが薄れ、業務に負われている。しかし、いただいた資料は今後の参考にし、大切にしたい。

表5. Q3 今回のような実地研修は有効だと思うか：A1-① (5名)

はい	5	意識が変化した	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病院で研修し、忘れかけていたこと「看護職の心得」を思い出させられて良かった。 ・ 長い間病院を離れていたのが不安だったが、自分に自信が持てた。 ・ 施設では、医療は必要なくても、看護観は必要だ。職場でその共通認識が足りない。
		知識・技術の向上につながった	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設での医療には限界があり、新しい知識や技術を得る機会がなかったので、とても良い研修だった。
		今後の研修への希望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病院研修をしたことのない看護師に、是非研修に参加してもらいたい。 ・ 病院研修も良かったが、老健や特養での研修もあればよい。 ・ とても有効だと思うので、継続を望む。 ・ 今後も大勢が参加でき、前向きに頑張るきっかけになればと思う。
いいえ	0		

表6. Q3 今回のような実地研修は有効だと思うか：A1-② (5名)

はい	5	意識が変化した	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1つ1つのケアを確認して勉強になったのは、もちろんのこと、看護について、介護現場における看護師のあり方について考える機会となり、意識変革への一歩となった。
		他施設を知ることができた	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の中で、他施設の方と情報交換できて良かった。 ・ 他施設の人たちとの交流・意見交換により、自分の施設との違いや新しい知識を学べた。 ・ 他施設の方とも交流でき、大変有効だった。
		今後の研修への希望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病棟の流れの中に入るのも良いが、ピンポイントで希望をとってもらい、見学させていただくのも有効かと思う。 ・ 病院だけでなく他施設研修もやってみたい。 ・ 医療面ではなく、接遇・リハビリ (OT・PT・ST) ・ターミナルケア・訪問看護等施設に近いものを学びたい。 ・ 病院で行われている研修にも参加したい。 ・ 師長さんによる講義は、もっと時間的に長くゆっくり聞きたい。
いいえ	0		

表7. Q4 この研修に関して気づいたこと、感想、意見：A1-① (5名)

研修の成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同じ悩みを持つ仲間達と出会うことができ、良かった。 ・ 他施設の看護師達と良い情報交換ができた。 ・ 大病院の最新の医療を実際体験できたことは、新鮮で自分を振り返ることができた。実践を伴った研修と講義で、自分に自信が持てた。ターミナルケア全部勉強になった。 ・ 意識改革をすること、マンネリ化を防止すること、最新の医療を知るために、大変有意義であり、機会があればまた参加したい。
研修の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病院での研修は自分が何をしたいのかが分からず戸惑ったが、いろいろな場面を見せてもらって感謝している。 ・ 実践研修の大変さ、難しさ (心理面) を感じた。研修生の情報 (病院勤務経験等) を受け入れ病院のスタッフの皆さんに知っていてほしい。「施設看護師＝知らない」と頭から決めつけているスタッフもいて、プライドが傷ついた。

施設の課題、ジレンマ	<ul style="list-style-type: none"> 介護職員の質を向上させ、プロとしての意識を持ってもらいたい。
今後への希望	<ul style="list-style-type: none"> 機会があればまた参加したいし、同僚看護師にも参加して欲しい。 施設職員は、在宅との意識のずれ（温度差）に鈍感で、利用者や家族の本音が聴けていないように思う。訪問看護の実習を通して、在宅での生活や看護の支援（ターミナルも含め）を勉強する機会があればいい。 講義の時間が、もっと欲しかった。

表8. Q4 この研修に関して気づいたこと、感想、意見：A1-②（4名）

研修の成果	<ul style="list-style-type: none"> 当初は病院と施設は違うから、という先入観があったが、助言や指導していただき、自分の勉強不足や認識不足を知ることができ良い刺激になった。 久しぶりの病院で、新鮮な気持ちで研修を受けて、感謝している。
研修の課題	<ul style="list-style-type: none"> もう少し施設に近い療養型病床を有する病院、またホスピス等でも研修したい。
施設の課題、ジレンマ	<ul style="list-style-type: none"> 介護の現場では、介護の教育を受けていない介護職員が、利用者の心や個性を理解しようとせず、自立を妨げ自分たちの業務が優先という現実が繰り返されている。Nsは少人数の配置だが、質の高いケアを介護職員に伝え、利用者に提供することができるよう研鑽を重ねるべき。 日頃から、施設看護師は病気に対するあらゆる面での知識を必要と感じているが、医者が近くにいないので、今回のような研修がなければ、自分が流されてしまっている。こういう研修が必要である。 研修で、新鮮な気持ちで施設に戻り、働くことにも意欲が出た。しかし現実には、病院と施設の差は大きく、何を変えられるかと悩んだり立ち止まっている。

表9. Q5 この研修に対して研修費用（3日間で）を払うとすれば、どれくらいが適当か：

A1-①（5名）

金額	回答数
①5,000円	0
②10,000円	1
③20,000円	3
④その他	1 (5,000～10,000円)

表10. Q5 この研修に対して研修費用（3日間で）を払うとすれば、どれくらいが適当か：

A1-②（5名）

金額	回答数
①5,000円	0
②10,000円	3
③20,000円	1
④その他	1 (10,000～15,000円)

2) 管理者 A1-①②

A1-①地区の管理者は、派遣施設9施設（同一施設から2人派遣）であり9人から回答が得られた。

「研修にどのようなことを期待してスタッフを研修に出したか」については、6名から回答が得られた（表 11,12）。その内容は、質のサービス向上や専門性の向上などをめざして「最新の医療情報を得ること」、「看護師の役割の見直し」「スタッフの意識の向上」などであった。

「期待した研修の成果はあったか」については、回答者9名全員が「成果あった」と回答していた（表 13,14）。その理由としては、「ケア・処置のスキルが向上し変化があった」「他職種との連携がとれるようになった」「他の施設の看護師との交流から自信を取り戻した」「看護師の意識が向上し変化があった」などの記載が見られた。

「今回のような研修は有効だと思うか」については、回答者9名全員が「はい」と回答していた（表 15,16）。その理由としては、「施設では看護師を対象にした研修がないので期待が大きい」「最新の医療にふれる機会となり得るものが多く、成果があるので」という内容であった。

「その他」の内容としては、「近隣の研修場所の検討」「若いスタッフは介護施設への研修にし、中堅以上は医療施設の研修が望ましい」「看護師の専門職意識の高揚と自信の回復のために是非必要」「看護師だけでなく他職種の研修企画を希望する」などであった（表 17,18）。

以上から、管理者は、本研修による成果として看護師のスキルアップとともに、看護師の役割や意識の肯定的な変化を認識しており、本研修の有効性を評価し、今後の継続を望んでいた。

表 11. Q2.研修にどのようなことを期待してスタッフを研修に出したか：A1-①（2名）

最新の医療情報を得ること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者のケアスキルアップ ・ 資質の向上のために専門的研修は常に大事であり、新しい情報・技術を利用者のために得ておく必要がある。 ・ 介護保険制度における医療サービスのあり方、ケアプランの中での医療サービス、介護現場への関連医療行為スキルの伝達指導。
スタッフの意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護師の資質向上

表 12. Q2 研修にどのようなことを期待してスタッフを研修に出したか：A1-②（4名）

最新の医療情報を得ること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門性をより高める。 ・ 資質の向上のために専門的研修は常に大事であり、新しい情報・技術を利用者のために得ておく必要がある。 ・ 他施設における看護業務の様子を知る。 ・ 利用者本位に立った質の高いサービスを提供するため、専門的知識を習得し実践してもらう事を期待する。
看護師の役割の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ ターミナルケアが増加する中で、看護師の技量や経験は益々重要なものとなっていく。 ・ 施設看護師としての考え方、役割の認識。介護との連携の中での立場、役割。

表 13.Q 3 期待した研修の成果はあったか：A 1-① (4名)

	回答数	成果、理由	
あった	4	処置に変化があった	・ 期待通り、資質の向上、利用者のスキルアップにつながった。
		他職種との連携がとれるようになった	・ 職場内研修においても同僚看護師、介護職員への伝達研修ができたことは大変意義深い。 ・ 直接的には分からないが、他の看護師への情報提供、今後の業務へ生かしていけると思う。
		意識に変化があった	・ 表面上は分からないが自分で自覚して業務に当たっていると思う。 ・ 介護記録への関心、認識が向上した。
なかった	0		

表 14.Q 3 期待した研修の成果はあったか：A 1-② (5名)

	回答数	成果、理由	
	5	他職種との連携がとれる	・ 直接的には分からないが、他の看護師への情報提供、今後の業務へ生かしていけると思う。
		意識に変化があった	・ 日頃の施設勤務の中では見落としがちなことが見えてくる。 ・ 表面上は分からないが自分で自覚して業務に当たっていると思う ・ 本人が「施設看護師としての役割が認識できた」と言っている。広い知識と正確な判断がいかに必要であるか理解できて、福祉現場で働く意味を見いだせたのではないか。 ・ 研修したことを今後どう生かすか、参加した職員に期待したい。 ・ 施設におけるターミナルケアでは、利用者や家族の希望も多様で、看護者は迷い、悩み、不安を持つ。特に治療しないことを肯定するのは勇気のいることだ。最も不安なことは、自分の施設の独自の対応になっているのではないかということだが、研修により、同じ方針の施設や病院の存在を知り、自分たちの考え方が間違っていなかったと確認できたようだ。
なかった	0		

表 15.Q 4 今回のような研修は有効だと思うか：A 1-① (4名)

	回答数	成果、理由
はい	4	・ 得る物が沢山あったので、今後も続けて欲しい。 ・ 各種医療行為のマニュアル化（文書化）を行い、介護や調理の現場で伝達を行ってゆきたい。
いいえ	0	

表 16.Q 4 今回のような研修は有効だと思うか：A 1-② (5名)

	回答数	成果、理由
はい	5	・ 施設サイドでは専門職（看護）としての研修ができないので、期待が大きい。 ・ 若い施設看護師にとって、医療現場から離れていることで知識的・技術的に遅れをとっていく不安を感じている。他のNsにもぜひ経験させたい。
いいえ	0	

表 13.Q 3 期待した研修の成果はあったか：A 1-① (4名)

	回答数	成果、理由	
あった	4	処置に変化があった	・ 期待通り、資質の向上、利用者のスキルアップにつながった。
		他職種との連携がとれるようになった	・ 職場内研修においても同僚看護師、介護職員への伝達研修ができたことは大変意義深い。 ・ 直接的には分からないが、他の看護師への情報提供、今後の業務へ生かしていけると思う。
		意識に変化があった	・ 表面上は分からないが自分で自覚して業務に当たっていると思う。 ・ 介護記録への関心、認識が向上した。
なかった	0		

表 14.Q 3 期待した研修の成果はあったか：A 1-② (5名)

	回答数	成果、理由	
	5	他職種との連携がとれる	・ 直接的には分からないが、他の看護師への情報提供、今後の業務へ生かしていけると思う。
		意識に変化があった	・ 日頃の施設勤務の中では見落としがちなことが見えてくる。 ・ 表面上は分からないが自分で自覚して業務に当たっていると思う ・ 本人が「施設看護師としての役割が認識できた」と言っている。広い知識と正確な判断がいかに必要であるか理解できて、福祉現場で働く意味を見いだせたのではないか。 ・ 研修したことを今後どう生かすか、参加した職員に期待したい。 ・ 施設におけるターミナルケアでは、利用者や家族の希望も多様で、看護者は迷い、悩み、不安を持つ。特に治療しないことを肯定するのは勇気のいることだ。最も不安なことは、自分の施設の独自の対応になっているのではないかということだが、研修により、同じ方針の施設や病院の存在を知り、自分たちの考え方が間違っていなかったと確認できたようだ。
なかった	0		

表 15.Q 4 今回のような研修は有効だと思うか：A 1-① (4名)

	回答数	成果、理由
はい	4	・ 得る物が沢山あったので、今後も続けて欲しい。 ・ 各種医療行為のマニュアル化(文書化)を行い、介護や調理の現場で伝達を行ってゆきたい。
いいえ	0	

表 16.Q 4 今回のような研修は有効だと思うか：A 1-② (5名)

	回答数	成果、理由
はい	5	・ 施設サイドでは専門職(看護)としての研修ができないので、期待が大きい。 ・ 若い施設看護師にとって、医療現場から離れていることで知識的・技術的に遅れをとっていく不安を感じている。他のNsにもぜひ経験させたい。
いいえ	0	

表 17.Q5 気づいたこと、意見、感想：A1-① (2名)

研修参加の難しさ（勤務体制と研修の機会が少ないこと）	・研修場所を松本市でお願いしたい。
今後への意見	・看護師だけでなく、介護・調理現場従事者にも研修する機会が欲しい。今後も参加させたい。

表 18.Q5 気づいたこと、意見、感想：A1-② (3名)

研修参加の難しさ（勤務体制と研修の機会が少ないこと）	・できれば近隣（松本市）で開催して欲しい。
研修方法について	・経験年数の少ない若いスタッフは施設、中堅・ベテランは病院研修が良いのではないかと思った。
今後への意見	・施設Nsのための研修の機会は殆どない。病院のNsと接する時、施設Nsとして自信を持って対応できるため、プライドと社会的地位の保障が必要だ。現在地位は皆無状態かもしれないし、医療に対し挑戦的な福祉関係の中で耐えている。施設Ns自身のレベルアップ、地位の確保のため、このような研修をすすめて欲しい。

2. 介護老人福祉施設－A2地区

1) 研修生

A2地区の研修生は、3人であり全員から回答が得られた。

「研修について研修後、得たことを職場の方に伝えたか」については、研修者全員が伝えたと回答していた（表19）。その方法は、報告書等の回覧、申し送り・会議・委員会で報告した、資料を配布した、処置・業務改善を提言した、勉強会開催などであった（複数回答）。

「研修後、自分の業務実践に変化があったか」については、3人全員の研修者が「変化があった」と回答していた（表20）。「変化があった」の内容は、処置・業務を工夫したで、これまでの業務マニュアルを見なおし改善したり、看護業務を科学的・医学的な根拠のもとに工夫改善するなどであった。また自分自身の仕事の責任を再確認し積極的な姿勢へと変化がみられたり、看護職者としての自覚を確認し入所者や他職者との関係に影響しているなどの回答があった。

「今回のような実地研修は有効だと思うか」については、3人の研修者全員が有効と回答していた（表21）。その内容は、「他施設の看護師との交流から情報交換ができ学びがあった」「自分たちのふりかえりができた」などであった。また、今後の研修への希望としては、「今後の企画において研修生の希望と研修内容にズレのないようにする」という今後に向けての提案」であった。

「この研修に関して気づいたこと、感想、意見」では、3人のうち2人の研修者から回

答があった（表 22）。主な内容は、「研修を契機によりケアをめざして頑張りたい」「これからもこのような研修を継続して欲しい」など前向きな内容であった。また、「施設における医療行為を介護職者に委ねざるを得ない現状に対し介護士教育の改善を望む」内容もあった。

「この研修に対して研修費用（3日間で）を払うとすれば、どれくらいが適当か」については、10,000円（1人）、20,000円（2人）であった（表 23）。

以上から、研修生は、本研修による成果として看護師のスキルアップとともに、他職種との関係の改善、看護師の役割や意識の肯定的な変化、仲間との情報交換ができたことの意義を認識しており、本研修の有効性を評価し、今後の継続を望んでいた。

表 19.Q 1 研修後、得たことを職場の方に伝えたか。

	回答数	機会、方法、内容、理由（3名）	
はい	3	報告書等を回覧した	<ul style="list-style-type: none"> 復命書で所長以下、介護総長他、各セクションへ回覧する。 復命書で報告。
		申し送り、会議、委員会で報告した	<ul style="list-style-type: none"> 報告会の時間を作ってもらい、A1地区の研修生と一緒に伝達をした。今後生かすことができる、アセスメント技術についてや、施設看護師のあり方について、資料提供と口頭で伝達した。今後の目標や実際に生かしていくことについて伝えられなかったため、今後全職員が参加する会議で発表していく予定。 月1回の看護職会議や日々の業務の中で伝達。
		資料を配布した	<ul style="list-style-type: none"> 参考資料となる物は各係へコピーして配布。看護師仲間には、呼吸理学療法、リハビリ他資料のコピー、また口頭で伝達。
いいえ	0		

表 20.Q 2 研修後、自分の業務実践に変化があったか。

	回答数	機会、方法、内容、理由（3名）	
はい	3	処置・業務を工夫した	<ul style="list-style-type: none"> 今までの看護技術委員会で作ったマニュアルを見直し、不足分は何かを見つけ出し、それを補っている。今までのマニュアルは自分たちのやっている技術を伝えるための資料であって、基礎的な根拠となる部分が抜けていることを発見した。現在、新人研修や教育へ採り入れていく方向性を模索中。 今、問題視されている看護業務を介護員に漠然とやってもらうのではなく、科学的・医学的な裏付けを勉強してもらうため、資料作りも始めた。
		自分の姿勢が変化した	<ul style="list-style-type: none"> 技術に関しては研修の成果はないが、介護スタッフとの連携をよりよくしようと連絡や報告を密にしたり、情報交換を通しケアに生かされるよう気持ちの変化があった。 研修後、施設をよくしようと話し合いを持ったり、主任に意見を提案したり、積極的に動くようになった。
いいえ	0		

表 21.Q 3 今回のような実地研修は有効だと思うか。(3名)

はい	3	他施設を知る	<ul style="list-style-type: none"> ・ 互いの情報交換の場として有益だと思う。 ・ 他施設を知ること、自分達の振り返りができると思う。 ・ 他施設との比較ができ、業務内容で良い面は、帰ってきてから反映できる。
		今後の研修への希望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修生の希望することと、実際の研修内容の違いがあると無意味と思う。
いいえ	0		

表 22.Q 4 この研修に関して気づいたこと、感想、意見 (2名)

研修の成果&課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修中にアドバイスもらったことを、日々の業務でいかせるよう頭を悩ませながら仕事をしている。利用者の少しでも良い生活を目指して頑張りたい。 ・ これからも、このような研修を行ってほしい。
施設の課題、ジレンマ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉施設に医療依存度の高い人たちが、どんどん入所されてきている。M 短大のアンケート調査では、医療行為をされているほとんどの処置が介護員に任されている現状。I 荘でも、ほとんどの処置が委ねられていたのには驚き、同時に緑膿菌などの感染者が多くいたのには、介護員達に清潔・不潔の概念が、しっかり身につけてないからだと思う。これからは、現場で介護員さんたちに基礎的な教育をするのももちろんだが、介護士の学校でも教育すべきだと思う。

表 23.Q 5 この研修に対して研修費用 (3日間で) を払うとすれば、どれくらいが適当か。

金額	回答数 (3)
①5,000 円	0
②10,000 円	1
③20,000 円	2
④その他	0

2) 管理者 A 2

A 2 地区の管理者は、派遣施設 3 施設であり 3 人から回答が得られた。

「研修にどのようなことを期待してスタッフを研修に出したか」については、3 名全員から回答が得られた (表 24)。その内容は、質のサービス向上や専門性の向上などをめざして「他施設の看護業務を知ること」、「看護師の役割・認識の見直しと日常業務へ反映を期待」「関連医療行為スキルについての学習」などであった。

「期待した研修の成果はあったか」については、回答者 3 名全員が「成果あった」と回答していた (表 25)。その理由としては、「看護師の役割認識の変化と働く意義を見いだせた」「他職種との連携がとれるようになった」「介護記録への関心・認識に変化がみられた」などの記載が見られた。

「今回のような研修は有効だと思うか」については、回答者 3 名全員が「はい」と回答していた (表 26)。その理由としては、「各職種が関わる医療業務の再検討につながった」という内容であった。

「その他」の内容としては、「看護師の専門職意識の高揚と自信の回復、レベルアップのために是非必要」「看護師だけでなく他職種の研修企画を希望する」などであった (表 27)。

以上から、管理者は、本研修による成果として看護師のスキルアップとともに、他職種との関係の改善、看護師の役割や意識の肯定的な変化を認識しており、本研修の有効性を評価し、今後の継続を望んでいた。

表 24. Q 2 研修にどのようなことを期待してスタッフを研修に出したか：A 2 (3 名)

最新の医療情報を得ること	・ 他施設における看護業務の様子を知る。
看護師の役割の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設看護師としての考え方、役割の認識。介護との連携の中での立場、役割。 ・ 福祉施設における看護師の役割、知識の取得、日常業務への反映を期待した。 ・ 介護保険制度における医療サービスのあり方、ケアプランの中での医療サービス、介護現場への関連医療行為スキルの伝達指導。

表 25. Q 3 期待した研修の成果はあったか：A 2 (3 名)

	回答数	成果、理由	
あった	3	他職種との連携がとれるようになった	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後職場で研修内容を職員間で十分理解されることを期待する。 ・ 介護員との連携行動への理解が深まった。
		意識に変化があった	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が「施設看護師としての役割が認識できた」と言っている。広い知識と正確な判断がいかに必要であるか理解できて、福祉現場で働く意味を見いだせたのではないか。 ・ 介護記録への関心、認識が向上した。
なかった	0		

表 26.Q4 今回のような研修は有効だと思うか：A2（3名）

	回答数	成果、理由
はい	3	・各種医療行為のマニュアル化（文書化）を行い、介護や調理の現場で伝達を行ってゆきたい。
いいえ	0	

表 27.Q5 気づいたこと、意見、感想：A2（3名）

今後への意見	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設Nsのための研修の機会は殆どない。病院のNsと接する時、施設Nsとして自信を持って対応できるため、プライドと社会的地位の保障が必要だ。現在地位は皆無状態かもしれないし、医療に対し挑戦的な福祉関係の中で耐えている。施設Ns自身のレベルアップ、地位の確保のため、このような研修をすすめて欲しい。 ・ 福祉施設における看護と介護の連携についての研修もあればと思う。 ・ 看護師だけでなく、介護・調理現場従事者にも研修する機会が欲しい。今後も参加させたい。
--------	--

高齢者ケアスキルアップ研修 実施要項

鶴巻温泉病院

平成15年12月9日(火)～12月11日(木)

平成15年12月15日(月)～12月17日(水)

平成15年度厚生労働省科学研究助成事業

「介護保険施設看護職の教育・研修プログラムの普及拡大ならびに
看護管理育成・支援モデルの開発」

主任研究者 青森県立保健大学 中村恵子

目 次

I. はじめに	1
II. 研修のねらい	1
III. 研修目標	1
IV. 研修プログラム (第1クール)	2
研修プログラム (第2クール)	3
V. 研修場所	4
VI. 研修者配置および担当プリセプター氏名一覧	5
VII. 研修方法	6
VIII. 研修者とプリセプターの役割	6
IX. レポート	6
X. 調査へのご協力依頼	6
XI. 事故発生時の対応	8
XII. その他	8

I. はじめに

平成12年に介護保険が開始され、高齢者介護に係る施設の整備と介護サービスの充実が図られてきた。平成9年に出された「21世紀医学・医療懇談会第2次報告（平成9年2月21日）」においては、介護関係人材育成の視点として、1. 専門的知識・技術と豊かな人間性を兼ね備えた資質の高い人材の育成、2. 福祉・医療・保健が連携した総合的なチームケアの推進、3. 介護・福祉についての認識の高揚、の3点が示され、人材の育成に努力してきたところである。しかしながら、教育の機会の不足や指導教育担当者の不足により、人材育成については課題が残されたままである。また、医療依存度の高い利用者が増加したことに伴い、現状にみあったサービスを提供できる人材を新たに育てる必要性が高まってきている。

本事業は、高齢者ケアに従事するサービス提供者の質的向上をめざし、(1) 高齢者ケア提供者の教育と経験の実態を明らかにし、(2) 高齢者ケア提供者の教育訓練支援モデルを開発してきた。

今回は看護職を対象に、大学病院などの特定機能病院、地域支援病院の教育的機能を活用した実地研修プログラムを開発し実施することとなった。

II. 研修のねらい

実地研修を通して看護職の専門的スキルを習得することによって、高齢者ケアの質的向上をめざす。

III. 研修目標

1. 高齢者の症状観察・アセスメント能力を身につける。
2. 高齢者に多い医療処置に関する看護職としての関わり方を身につける。
3. ターミナルケアへの対応を身につける。
4. リスクマネジメントの考え方を習得し、その実際を身につける。
5. 高齢者の人権の尊重と倫理的対応の実際を学ぶ。

IV. 研修プログラム

第1クール【12月9日(火)～12月11日(木)】

日付	時間	研修内容
1日目 12月9日 (火)	10:00～11:00 13:00～15:30 15:30～16:30	研修オリエンテーション① (勝野 とわ子 都立保健科学大学) 研修オリエンテーション② 施設案内・プリセプター紹介 各病棟で研修 患者紹介・研修全般の計画(研修生とプリセプターで打ち合わせ) 1日の振り返り
2日目 12月10日 (水)	9:00～10:00 10:10～12:30 13:30～15:00 15:00～16:00 16:00～16:30	<レクチャー> (1)施設概要と特徴 (事務長) (2)高齢者のリハビリテーション (リハビリテーション科長) (3)職員の構成と役割 (守山伸子副院長兼看護部長) 各病棟で研修 各病棟で研修 ディスカッション:看護と介護の協働について 1日の振り返り
3日目 12月11日 (木)	9:00～12:00 13:00～14:00 14:00～15:30	各病棟で研修 全体討議 研修のまとめ(研修者および担当者、プリセプター) グループインタビュー、アンケート用紙記入 *グループインタビューはプリセプターと研修者に分かれて実施

第2クール【12月15日(月)～12月17日(水)】

日付	時間	研修内容
1日目 12月15日 (月)	10:00～12:00	研修オリエンテーション① (勝野 とわ子 都立保健科学大学) <レクチャー> (1)施設概要と特徴 (事務長) (2)高齢者のリハビリテーション (リハビリテーション科長) (3)職員の構成と役割 (守山伸子副院長兼看護部長) 研修オリエンテーション② 施設案内・プリセプター紹介
	13:00～15:30	各病棟で研修 患者紹介・研修全般の計画(研修生とプリセプターで打ち合わせ)
	15:30～16:30	1日の振り返り
2日目 12月16日 (火)	9:00～12:30	<レクチャー> 各病棟で研修
	13:30～15:00	各病棟で研修
	15:00～16:00	ディスカッション:看護と介護の協働について
	16:00～16:30	1日の振り返り
3日目 12月17日 (水)	9:00～12:00	各病棟で研修
	13:00～14:00	全体討議
	14:00～15:30	研修のまとめ(研修者および担当者、プリセプター) グループインタビュー、アンケート用紙記入 *グループインタビューはプリセプターと研修者に分かれて実施

V. 研修場所

鶴巻温泉病院

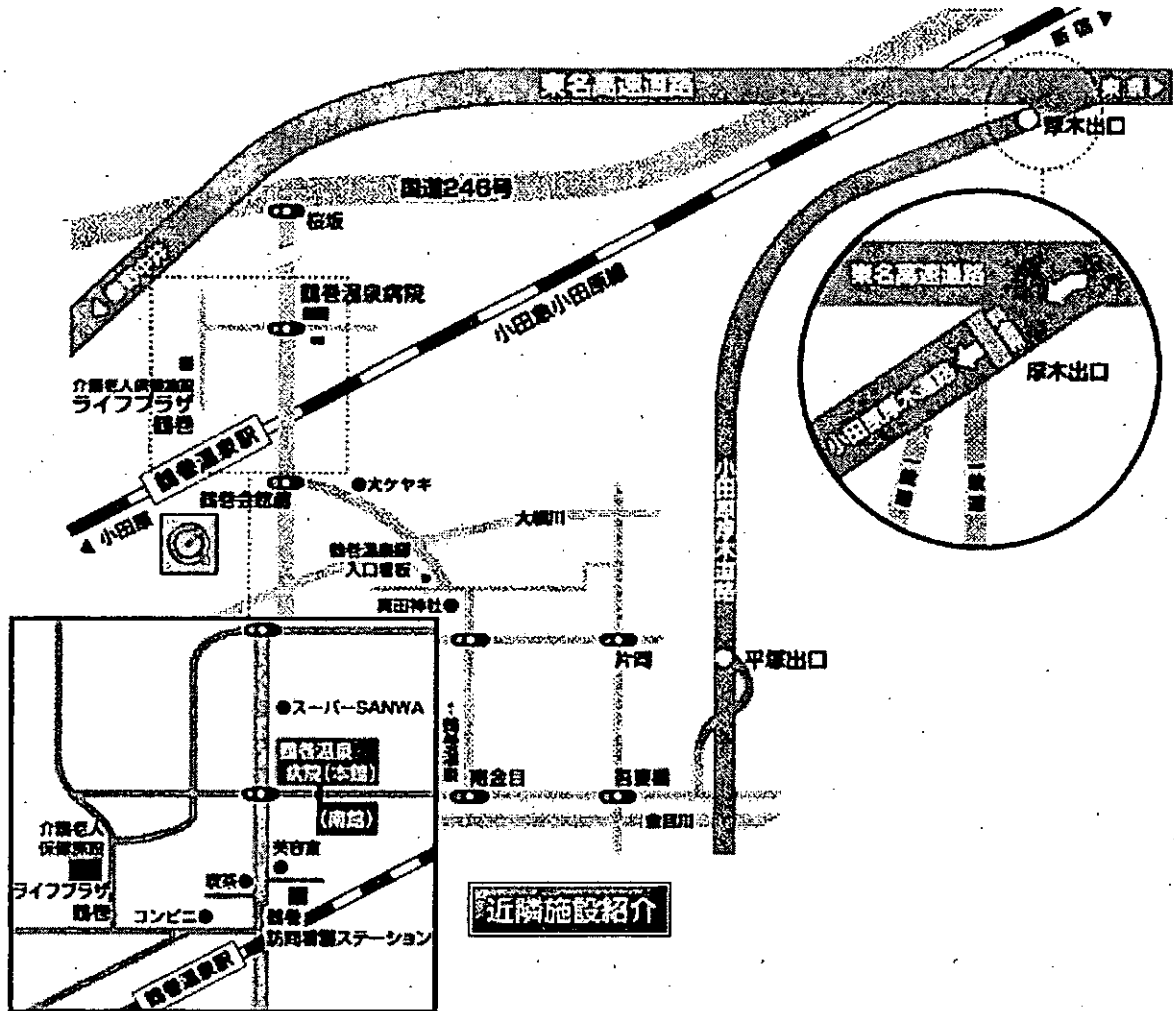
住所：神奈川県秦野市鶴巻北1-16-1

担当者：副院長兼看護部長 守山伸子、教育担当科長 桑原勝代

TEL 0463 (78) 1311 FAX 0463 (78) 5955

新宿駅より小田急線急行にて63分

小田原駅より小田急線にて30分



VI. 研修者配置および担当プリセプター氏名一覧

日程	研修者(所属)	主な研修希望内容	研修病棟	プリセプター	病棟科長
12月9日	實藤 順子 (救世軍恵泉ホーム)	看取りケア、感染管理 リスクマネジメント	2階西病棟	前田 直美	市川多佳子
			特殊疾患病棟		
12月9日	斉藤 貞子 (特養老人ホーム 千駄木の里)	医療処置、感染管理 リハビリテーション	2階南病棟	田村すずみ	小池 恵子
			回復期リハビリテーション病棟		
12月11日	鈴木 裕子 (特養老人ホーム蒲 田)	医療処置、緊急時対応 感染管理	3階南病棟	柏木真里子	坂本 二枝
			回復期リハビリテーション病棟		
12月11日	西川 玲子 (緑陽苑)	症状アセスメント、緊急時の対応 痴呆の対応	4階東病棟	森 睦子	杉川 静香
			介護保険病棟		
12月11日	坂本寿子 (清心福祉会 ファミリーホーム)	感染管理	医療一般病棟		

12月15日	須賀 和恵 (上智厚生病院)	リハビリテーション、痴呆の対応	2階南病棟 回復期リハビリテーション病棟	田村すずみ	小池 恵子
	高田 悦子 (特養老人ホーム草の家)	緊急時の対応、看取りのケア 感染管理、リハビリテーション	2階東病棟 医療一般病棟	荒井智恵美	川嶋 操
12月17日	平田 和子 (東京玉葉会 青陽園)	感染管理、安全管理 リスクマネジメント	3階南病棟 回復期リハビリテーション病棟	柏木真里子	坂本 二枝
	工藤 和子 (サンシャインホーム)	看取りのケア、リハビリテーション 倫理的判断	4階南病棟 回復期リハビリテーション病棟	村松 奈美	岡田さとみ
	吉田 恭子 (渋谷区高齢者ケアセンター)	看取りケア、痴呆の対応 感染管理	5階南病棟 医療一般病棟	高橋 妙子	三浦ノリ子

VII. 研修方法

プリセプターと共に、自己の希望する内容を達成できるよう、高齢者の看護ケアや医療処置を体験、実施する。体験できないものは見学するか、または説明を受ける。

VIII. 研修者とプリセプターの役割

1. 研修者の役割

- 1) 研修者は希望する目標、内容を達成できるように指導担当者に申し出る。
- 2) プリセプターの助言を受けながら、学習の機会を積極的に活用することに努める。
- 3) 研修中にうまくいったこと、困ったこと、負担に思ったことなどはプリセプターに相談し、指導や助言を受ける。
- 4) 看護ケアや医療処置を実施する場合は、プリセプター等と十分に話し合い、指導を受け実施する。

- 5) プリセプターの第一線のケア技術を見学し、指導を受ける。
- 6) 必要に応じて関連知識の自己学習をしておく。

2. プリセプターの役割

- 1) 調整役：研修者が研修目標を達成できるよう、研修者の学習ニーズに基づき、学習環境を整える。また、研修者と患者、家族との仲介をし、研修に関する倫理的配慮を行う。
- 2) ロールモデル：研修者がケアスキルアップするため、専門的かつ最近の技術を示し、必要に応じて説明する。
- 3) 指導者：定期的に打ち合わせを行い、研修の進捗状況を把握し、研修目標が達成できるよう指導・助言する。看護ケアや医療処置を実施させる場合は十分に話し合い、指導のもとに実施させる。

IX. レポート

研修終了後にレポートを提出して下さい。

- 1) テーマ
 - ①自分の研修目的・内容とその達成状況について
 - ②研修を施設でどのように活用していくか
 - ③今後の自分の課題

- 2) 提出先 〒116-0085

東京都荒川区東尾久 7-2-10 東京都立保健科学大学 高齢者看護学 勝野とわ子 宛

- 3) 書式 A4版、横書き、2～3枚（引用、参考文献を含む）
明朝体に近い字体でフォントサイズ 10.5～12 を使用

- 4) 提出期限 研修終了後1週間後

平成15年12月9日～12月11日の研修生の方：12月19日（金）必着

平成15年12月15日～12月17日の研修生の方：12月25日（木）必着

レポートの内容は本事業の評価対象とさせていただきます。なお、その際は、個人や施設名が特定されることのないよう配慮いたします。

X. 調査へのご協力依頼

プリセプターと研修者、研修者の所属する施設の管理者には、下記の日程で調査へのご協力をお願いします。

1. 研修最終日

対象者：プリセプター、研修者

調査方法：1時間程度のグループインタビュー、質問紙調査、学習項目リスト（研修者のみ）

2. 平成16年2月（研修2ヶ月後）